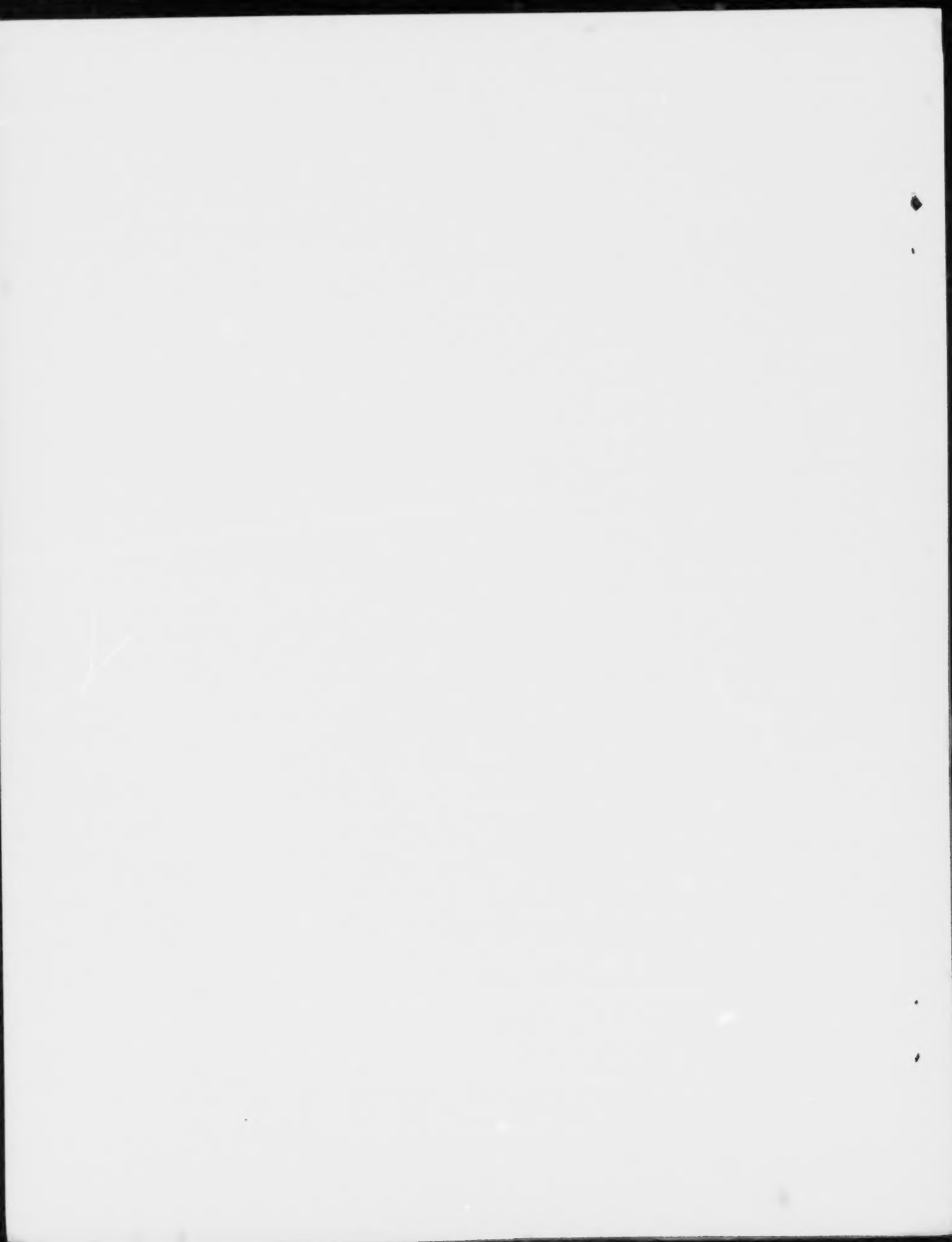


ENDING THE 60-HOUR WORK WEEK

A Discussion Paper

January 2004



Ministry of Labour

Ministère de Travail

Office of the Minister

Bureau du Ministre



400 University Avenue
14th Floor
Toronto ON M7A 1T7
Tel: 416 326-7600
Fax: 416 326-1449

400, avenue University
14^e étage
Toronto (ON) M7A 1T7
Tél : 416 326-7600
Télec. : 416 326-1449

January 19, 2004

An Open Letter to the People of Ontario:

The McGuinty Government of Ontario is delivering on its agenda for positive change by ending the "60-hour work week."

On January 19, 2004, I announced the government's intention to introduce fair and balanced legislation this spring that would ensure that employees cannot be forced to work up to 60 hours a week.

We want employees to have the protection they need so they can decide whether to work longer hours, while also recognizing the need of Ontario employers for flexibility so they can compete in today's market.

We need to put in place a set of rules that work for everyone. For this reason, we want you to provide your input on how best to change the law on hours of work in this province.

As a first step, I am pleased to release our discussion paper, "Ending the 60-Hour Work Week." We invite you to give us your ideas and suggestions for designing a new way to regulate maximum weekly hours of work.

In ending the "60-hour work week," we want to change the law in a way that will meet your needs.

We need a balanced, fair and responsible system for regulating hours of work. The discussion paper suggests two models for change to meet this goal. They are intended to help our dialogue and to discover your ideas.

This is an opportunity for you to help shape a way to regulate hours of work in Ontario. Your input is important to us. I hope you will participate in this opportunity. The discussion paper outlines how to submit your comments, by fax, mail or e-mail. I look forward to hearing from you.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Christopher Bentley".

Christopher Bentley
Minister



INTRODUCTION

About this Discussion Paper

The government is committed to ending the 60-hour work week brought in by the previous government in the *Employment Standards Act, 2000 (ESA, 2000)*. It will introduce legislation in the spring to bring back the 48-hour work week. We are asking for your ideas and suggestions on the best way to do this.

Your input will help us to change the law so that it will work well for all of the people of Ontario.

We are asking employees, employers, their representatives, unions and all interested persons to respond to this paper.

Let us know what system of regulating hours of work would best:

- Protect an employee's right to refuse work after 48 hours in a week;
- Allow for more balance between work and personal activities;
- Give employees and employers some flexibility to agree to longer hours of work when necessary; and
- Protect health and safety.

To encourage discussion, this paper presents two possible models for bringing back a 48-hour work week and for regulating extra hours where they are needed and wanted. **These models are examples only.** If you have other suggestions, please let us know. There are questions on pages 3 and 5 that will help you to compare the models, or develop different ones.

Please note that the ESA, 2000 also has rules for maximum hours of work in a day, meal breaks, rest periods and overtime averaging. The models in this discussion paper do not deal with these rules. They are about maximum weekly hours of work. You should, however, feel free to comment on these other issues. We must move to legislation that better protects employees, while also giving businesses the necessary flexibility to compete.

Your ideas, suggestions and input are important to us. This is an opportunity for you to help shape a way to regulate hours of work in Ontario. We hope you will participate in this initiative.

Please provide your responses to this discussion paper by fax, mail or e-mail to the Ministry of Labour. Details on how to reach us are at the end of the paper. Please send in your input by **Friday, February 27, 2004.**

HOW THE ESA, 2000 CHANGED THE MAXIMUM WORK WEEK

A lot of people have said they are concerned about the 60-hour work week.

How the Old Permit System Worked

This is how the system worked before it was eliminated by the ESA, 2000. Even if an employer was covered by one of the following permits, employees had a right to refuse to work more than 8 hours in a day or 48 hours in a week.

"Extended Work Day" or "Gold" Permit

- Allowed for a regular work day of more than 8 hours, to a maximum of 12 hours. Valid indefinitely, unless the Ministry of Labour revoked it.

"100-hour" or "Blue" Permit

- Allowed for most employees to work up to 100 extra hours a year. For employees in certain occupations, e.g., maintenance workers and truck drivers, it allowed for up to 60 hours (12 extra hours) a week. Valid indefinitely, unless the Ministry of Labour revoked it.

"Special" or "Green" Permit

- Allowed additional hours to those covered by the blue permit where the work or the perishable nature of raw materials being processed required the additional hours. Usually valid for just one year.

Industry Permits

- These permits applied to all employers in particular industries. They could combine what would be allowed under gold, blue and green permits. For example, the permit for the Ambulance Service Industry allowed for a 10-hour regular work day, 100 extra hours per year and additional hours "as required." There were 26 industry permits. Individual employers did not have to apply for this permit; it applied automatically if they were in an industry that had a permit. Valid indefinitely.

Some employers and employees found it hard to understand and work with the permit system. There was also a concern that some employees believed that if their employers had a permit for longer hours, they could not refuse to work those hours—that they had lost their right to say "no" after 48 hours.

Before the ESA, 2000, an employee could refuse to work more than 48 hours in a week. If an employee agreed to work more than 48 hours, an employer needed a permit from the Ministry of Labour to have him or her work those hours.

The ESA, 2000 ended the permit system. Under the current law, employees can still refuse to work more than 48 hours a week. They must now sign written agreements to show that they agree to work more hours. But Ministry of Labour approval of these agreements is not needed until the employee and employer want to work more than 60 hours in a week.

BRINGING BACK THE 48-HOUR WORK WEEK

An employee's right to refuse work after 48 hours in a week has been in place for a long time. This standard gives employees a basic right to a reasonable amount of time off work each week and protects health and safety. At the same time, it lets employers count on being able to schedule work for up to 48 hours a week.¹

In bringing back the 48-hour work week the main question is, "*What kind of system should there be for regulating hours after 48 in a week?*"

Forty-eight hours of work in a week has never been an absolute limit. The ESA has always given employers and employees some flexibility to work longer hours. Because of the kind of work they do, certain industries need more hours, at least some of the time. Some employees also want to work longer hours to raise their incomes.

Assuming some flexibility is needed in the system, how should the government ensure that employees are not forced to work more than 48 hours in a week? How do we protect employees, but also allow for the flexibility businesses need to compete?

¹ In general, employers must provide overtime pay of at least 1½ times the employee's regular rate of pay after 44 hours of work in a week.

WE WANT YOUR IDEAS

How should we regulate weekly hours of work?

The government is looking for input from employees, employers and the public on how to bring back the 48-hour work week while also providing some flexibility for longer hours when needed.

A new approach is required.

The old permit system was complex and difficult to understand.

The current system does not give employees enough protection.

Below are two possible models for overseeing extra weekly hours (i.e., hours of work after 48 in a week).

We want to know the answers to these questions:

- Which model do you think would work best?
- Would you make any changes to the approach?
- You may think that neither of these models is the right one. If so, is there a different model that you would suggest?

Basic Points for the Two Models

In both of the models below:

- 1) Individual employees would need to sign written agreements to work more than 48 hours in a week, even if the Ministry of Labour issues a permit for longer hours.
- 2) An employee could revoke an agreement with 2 weeks notice.
- 3) Employers could revoke an agreement with reasonable notice.
- 4) If there is a union in the workplace, it could agree to longer hours on behalf of its members.
- 5) Employers could ask the Ministry of Labour to vary the permit during the year to allow for more hours of work, if needed.
- 6) The Ministry of Labour would spot check some of the agreements to find out whether employees have voluntarily signed agreements to work longer hours. Appropriate enforcement action would be taken where needed

An employee retains a right to refuse hours of work after 48 in a week in all cases; an employee will have to sign a written agreement to work more than 48 hours in a week even if the Ministry of Labour has issued one of the permits in these models

Model	Model 1	Model 2
	Standardized annual (calendar year) permits after 48 hours in a week.	Customized permits after 48 hours in a week.
When a Permit Would Not be Required	If hours never exceed 48 in a week.	If hours never exceed 48 in a week.
When a Ministry of Labour Permit Would be Required	A permit would be needed for any employee to work more than 48 hours in a week.	A permit would be needed for any employee to work more than 48 hours in a week.
Types of Permit(s)	Standard block permits for up to 120, 240 or 360 extra hours in a given calendar year. Annual hours could be pro-rated.	Customized permits, based on employer/employee agreements, for hours beyond 48 in a week.
Examples	Ty and his colleagues all work 48 hours in a week. They have each agreed in writing to work up to 120 extra hours in 2005. Their employer, ABC Inc., asks for a permit from the Ministry of Labour to let all of these employees work up to 120 extra hours in 2005. George is a new employee who begins work at ABC Inc. on July 1, 2005. Because of ABC's permit, George can agree in writing to work up to an extra 60 hours (120 divided by 2, i.e., for half a year) in 2005.	An employer's employees work 48 hours in a week. They have each agreed in writing to work up to an extra 150 hours a year. Their employer asks the Ministry of Labour for a permit for these additional hours of work. Xing, Kevin and Diane have each agreed in writing to work up to 55 hours in a week. Their employer asks the Ministry of Labour for a permit for them to work these hours.
Possible Special Rules For Specific Industries	There could be "special industry permits" for certain industries that need more than 360 extra hours in a year. Certain industries could, by regulation, have more than 48 hours in a work week before a permit is needed.	Certain industries could, by regulation, have more than 48 hours in a work week before a permit is needed. There could be "special industry permits" to allow for more hours of work in a week after 48.

SOME QUESTIONS

In choosing or developing a model, here are some questions to consider:

1. What is the best way to protect an employee's right to refuse hours of work after 48 in a week?
2. What is the best way to give employers and employees some flexibility to agree to longer hours of work?
3. Should employees be able to agree to some hours of work after 48 in a week without the employer needing a Ministry of Labour permit?
4. Should the Ministry of Labour monitor weekly hours of work and/or annual hours of work through a permit system? Is there another way to monitor hours?
5. What other enforcement or monitoring mechanisms would help to regulate hours of work?
6. What criteria should the Ministry of Labour use to decide whether or not to grant a permit?
7. Should there be limits to the number and type of permits that the Ministry of Labour could grant?
8. Should greater flexibility be given to certain industries through special permits or regulations? Should certain conditions be attached to these permits? If so, what conditions?
9. How would the models affect your workplace/industry?
10. Which model would best support work/life balance?
11. Which model would best promote health and safety?

HOW TO RESPOND TO THIS DISCUSSION PAPER

If you are interested in responding to this paper with your ideas and suggestions, you can contact the Ministry of Labour by:

- Fax: 416-314-5855; Attn: Hours of Work Project
- Mail: Hours of Work Project Discussion Paper, 400 University Avenue, 12th floor, Toronto, Ontario, M7A 1T7
- E-mail: hoursofwork@mol.gov.on.ca

Please provide your response by Friday, February 27, 2004.

Your input will help us to create a balanced, fair and responsible system for regulating hours of work. Your participation is greatly appreciated.

**POUR METTRE FIN À LA SEMAINE
DE TRAVAIL DE 60 HEURES**

Un document de travail

Janvier 2004



**Ontario
Ministry of
Labour**

**Ministère
du Travail
de l'Ontario**

**Office
of the
Minister**

**Bureau
du
Ministre**

400 University Ave.
14th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7
Tel: 416 326-7600
Fax: 416 326-1449

400, avenue University
14^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
Tél. : 416 326-7600
Télec. : 416 326-1449

Le 19 janvier 2004

Lettre ouverte à la population de l'Ontario

Le gouvernement McGuinty de l'Ontario met en œuvre l'objectif qu'il s'est donné de procéder à des changements positifs : il veut mettre fin à la semaine de travail de 60 heures.

Le 19 janvier 2004, j'ai annoncé que le gouvernement a l'intention de déposer, ce printemps, un projet de loi juste et équilibré qui ferait en sorte que les employés ne pourront pas être forcés de travailler jusqu'à 60 heures par semaine.

Nous voulons que les employés disposent des mécanismes de protection dont ils ont besoin pour pouvoir décider s'il y a lieu de travailler de plus longues heures, tout en reconnaissant le besoin qu'ont les employeurs ontariens de jouir d'une certaine marge de manœuvre pour demeurer concurrentiels dans le marché actuel.

Nous devons adopter un ensemble de règles qui fonctionne pour tout le monde. C'est pourquoi nous vous prions de présenter vos points de vue sur la meilleure façon de modifier la loi gouvernant les heures de travail en Ontario.

Dans un premier temps, j'ai le plaisir de publier notre document de travail intitulé *Pour mettre fin à la semaine de 60 heures*. Nous vous invitons à nous communiquer vos idées et suggestions, pour que nous puissions trouver une nouvelle façon de fixer le nombre maximum d'heures de travail par semaine.

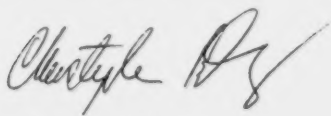
En mettant fin à la semaine de travail de 60 heures, nous voulons changer la loi d'une façon qui correspondra à vos besoins.

Il faut trouver une façon équilibrée, juste et responsable de régir les heures de travail. Le document de travail propose deux modèles dans ce sens. Nous les avons proposés pour favoriser le dialogue et connaître vos idées.

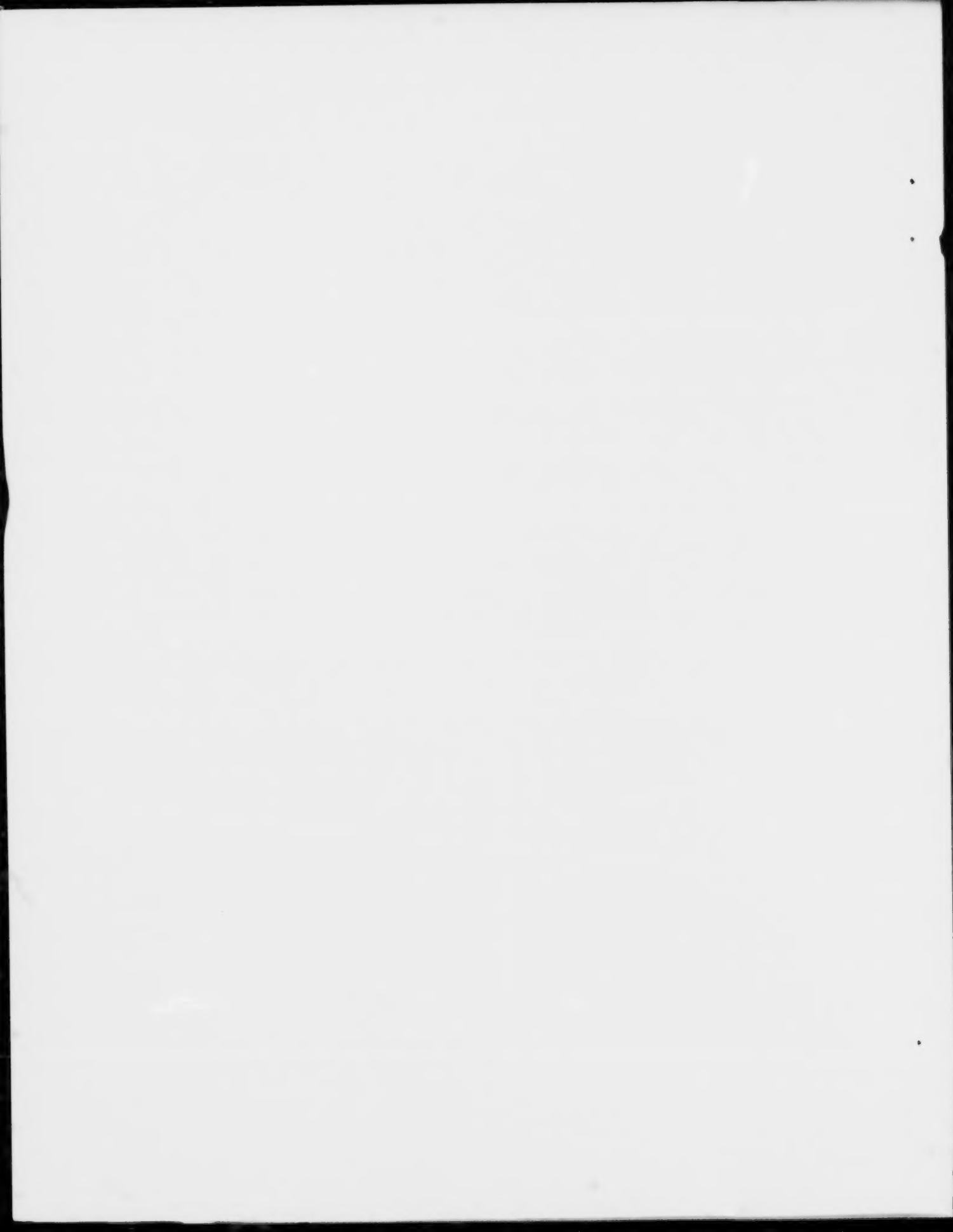
Vous avez cette occasion d'aider à concevoir la façon dont nous régissons les heures de travail en Ontario. Nous attachons beaucoup d'importance à ce que vous pensez. J'espère que vous participerez. Le document décrit comment vous pouvez communiquer vos points de vue par télécopieur, par la poste ou par courriel. J'ai bien hâte de connaître vos idées.

Recevez mes plus cordiales salutations.

Le ministre du Travail,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Christopher Bentley', with a stylized flourish at the end.

Christopher Bentley



INTRODUCTION

À propos de ce document de travail

Le gouvernement est déterminé à mettre fin à la semaine de travail de 60 heures qui avait été autorisée par le gouvernement précédent par le biais de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Il va déposer, au printemps, un projet de loi qui rétablira la semaine de travail de 48 heures. Nous vous demandons de nous communiquer vos idées et suggestions relativement à la meilleure façon de le faire.

Vos points de vue nous aideront à changer la loi de telle sorte qu'elle puisse bien remplir son rôle pour toute la population de l'Ontario.

Nous demandons aux employés et aux employeurs, et à leurs porte-parole, aux syndicats et à toutes les personnes intéressées de nous communiquer leurs points de vue.

Dites-nous quel système, selon vous, pourrait le mieux :

- protéger le droit qu'ont les employés de refuser de travailler plus de 48 heures par semaine;
- favoriser un bon équilibre entre la vie au travail et la vie hors du travail;
- donner aux employés et aux employeurs une certaine marge de manœuvre pour qu'il soit possible de travailler des heures excédentaires lorsque cela est nécessaire;
- garantir la santé et la sécurité.

Pour encourager le dialogue, nous avons présenté deux façons possibles de rétablir la semaine de travail de 48 heures et de régir le travail au-delà de 48 heures, lorsqu'il est nécessaire et voulu. **Ces modèles ne sont que des exemples.** Si vous avez d'autres suggestions, soyez certains de nous les communiquer. Vous trouverez des questions aux pages 3 et 5 qui vous aideront à comparer les modèles ou à en concevoir d'autres.

Notez aussi que la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* renferme des règles en ce qui concerne le nombre maximum d'heures de travail par jour, les pauses repas et les pauses repos et la moyenne des heures supplémentaires. Les modèles proposés dans le document de travail ne se rapportent pas à ces règles. Ils n'ont trait qu'au nombre maximum d'heures de travail par semaine. Nous accueillerons vos commentaires si toutefois vous choisissez de vous prononcer sur ces questions. Il nous faut adopter des lois qui protègent mieux les employés tout en laissant aux entreprises la marge de manœuvre nécessaire pour demeurer concurrentielles.

Vos idées, suggestions et points de vue nous sont importants. Vous avez cette occasion d'aider à concevoir la façon dont nous régissons les heures de travail en Ontario. Nous espérons que vous y participerez.

Nous vous demandons de bien vouloir adresser vos points de vue et suggestions au ministère du Travail, par télécopieur, par la poste ou par courriel (les coordonnées se trouvent à la fin du document). **Veillez les remettre au plus tard le vendredi 27 février 2004.**

COMMENT LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI A CHANGÉ LA DURÉE MAXIMALE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

De nombreuses personnes ont dit être préoccupées par la semaine de travail de 60 heures.

L'ancien système des permis

Voici comment le système fonctionnait avant son élimination par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Même si un employeur avait obtenu un des permis, ses employés avaient le droit de refuser de travailler plus de 8 heures par jour ou plus de 48 heures par semaine.

Permis « or »

- Le permis autorisait une journée de travail de plus de 8 heures, jusqu'à un maximum de 12 heures. Il était en vigueur indéfiniment, à moins que le ministère du Travail l'ait révoqué.

Permis « bleu »

- Le permis autorisait la plupart des employés à travailler un maximum de 100 heures excédentaires par année. Pour certaines catégories d'employés (p. ex., celles des préposés à l'entretien et des camionneurs), le permis autorisait un maximum de 60 heures de travail par semaine (soit 12 heures de plus que la limite ordinaire de 48 heures). Le permis était en vigueur indéfiniment, à moins que le ministère du Travail l'ait révoqué.

Permis « vert » (ou « spécial »)

- Le permis autorisait un nombre d'heures excédentaires supérieur à celui autorisé par le permis bleu, lorsque le travail ou la nature périssable des matières brutes nécessitaient des heures de travail supplémentaires. Le permis était habituellement en vigueur pendant un an.

Avant la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, un employé pouvait refuser de travailler au-delà de 48 heures au cours d'une semaine. Lorsqu'un employé acceptait de travailler plus de 48 heures, son employeur devait obtenir un permis du ministère du Travail.

La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* a éliminé le système des permis. Conformément aux règles actuelles, les employés ont toujours le droit de refuser de travailler plus de 48 heures au cours d'une semaine. S'ils acceptent de travailler plus de 48 heures, ils doivent signer une entente à cet effet. Notons toutefois qu'il n'est pas nécessaire pour les employeurs de faire approuver ces ententes par le ministère du Travail tant que l'employeur et les employés ne désirent pas travailler plus de 60 heures au cours d'une semaine.

RÉTABLIR LA SEMAINE DE TRAVAIL DE 48 HEURES

Le droit de refuser de travailler plus de 48 heures au cours d'une semaine existe depuis longtemps. C'est un droit fondamental, qui garantit aux employés un nombre raisonnable d'heures de congé chaque semaine et qui protège leur santé et leur sécurité. Par ailleurs, il permet aux employeurs de programmer leurs activités en fonction d'une semaine de travail pouvant compter jusqu'à 48 heures¹.

¹En général, au-delà de 44 heures de travail au cours d'une semaine, les employés doivent être rémunérés au moins à leur taux de salaire ordinaire majoré de 50 %.

Permis sectoriels

- Ces permis s'appliquaient à tous les employeurs dans quelques secteurs donnés. Ils pouvaient combiner ce qui était autorisé en vertu des permis or, bleu et vert. À titre d'exemple, le permis pour le secteur des services de transport en ambulance autorisait une journée de travail ordinaire de 10 heures, 100 heures de travail excédentaires par année et d'autres heures excédentaires « suivant les besoins ». Il y avait 26 permis sectoriels. Il n'était pas nécessaire pour les employeurs de présenter séparément une demande de permis, car ils l'obtenaient automatiquement s'ils étaient dans un secteur qui avait un permis. Les permis étaient en vigueur indéfiniment.

Des employeurs et des employés avaient du mal à comprendre et à observer les règles associées au système des permis. En outre, certains employés auraient pu croire qu'ils n'avaient pas le droit de refuser de travailler plus de 48 heures par semaine si leur employeur avait un permis autorisant les heures de travail excédentaires. Bref, certains employés croyaient avoir perdu leur droit de dire « non » après 48 heures de travail.

En rétablissant la semaine de travail de 48 heures, la principale question qu'il faut se poser est celle-ci : *Quelle sorte de système faudrait-il adopter pour régir les heures de travail au-delà de 48 heures au cours d'une semaine?*

Le maximum hebdomadaire de 48 heures de travail n'a jamais été une limite absolue. La *Loi sur les normes d'emploi* a toujours accordé une certaine flexibilité aux employeurs et aux employés. En raison du genre de travail qu'elles font, certaines entreprises doivent travailler plus de 48 heures par semaine, au moins de temps à autre. Il est vrai aussi que certains employés veulent travailler des heures excédentaires pour hausser leur revenu.

En supposant qu'une certaine flexibilité est requise, comment le gouvernement devrait-il garantir que personne n'est obligé de travailler plus de 48 heures par semaine? Comment faire pour protéger les employés tout en laissant aux entreprises la souplesse nécessaire pour demeurer concurrentielles?

NOUS VOULONS VOS IDÉES

Comment devrions-nous établir le nombre maximum d'heures de travail hebdomadaires?

Le gouvernement veut obtenir les points de vue des employés, des employeurs et du public en ce qui concerne la façon dont il devrait rétablir la semaine de travail de 48 heures, tout en accordant une certaine flexibilité pour autoriser les heures excédentaires lorsque celles-ci sont nécessaires.

Il nous faut un nouveau système.

L'ancien système des permis était complexe et difficile à comprendre.

Le système actuel ne protège pas suffisamment bien les employés.

Nous avons proposé deux façons possibles de régir les heures excédentaires (les heures de travail au-delà de la limite hebdomadaire de 48 heures).

Nous voulons connaître vos réponses aux questions suivantes :

- D'après vous, quel modèle fonctionnerait le mieux?
- Voudriez-vous modifier le système proposé?
- Il se peut que ni l'un ni l'autre des modèles proposés ne soit convenable pour vous. Si c'est le cas, pourriez-vous suggérer un autre modèle?

Points que l'on retrouve dans les deux modèles

Dans les deux modèles proposés plus bas :

- 1) Les employés qui acceptent de travailler plus de 48 heures au cours d'une semaine devront signer une entente, même si le ministère du Travail a délivré à leur employeur un permis autorisant les heures excédentaires.
- 2) En donnant un préavis de deux semaines, les employés pourraient annuler une entente qu'ils ont signée.
- 3) Les employeurs pourraient annuler une entente, à la condition de donner aux employés un préavis raisonnable.
- 4) Lorsqu'un lieu de travail est syndiqué, le syndicat pourrait accepter des heures excédentaires au nom de ses membres.
- 5) Les employeurs pourraient demander au ministère du Travail de modifier le permis au cours de l'année afin d'autoriser un nombre accru d'heures excédentaires, si cela est nécessaire.
- 6) Le ministère du Travail vérifierait ponctuellement certaines des ententes afin d'établir si les employés les ont signées volontairement. Les mesures d'application pertinentes seraient prises au besoin.

Dans tous les cas, les employés gardent le droit de refuser de travailler au-delà de 48 heures. Dans tous les cas, ils devront signer une entente indiquant qu'ils acceptent de travailler plus de 48 heures au cours d'une semaine, même si le ministère du travail a délivré à leur employeur un des permis associés aux modèles suivants.

Modèle	Modèle 1	Modèle 2
	Plus de 48 heures de travail par semaine : permis normalisés qui seraient en vigueur pendant une année civile.	Plus de 48 heures de travail par semaine : permis personnalisés.
Lorsqu'un permis ne serait pas requis	Si le nombre d'heures par semaine n'excède jamais 48.	Si le nombre d'heures par semaine n'excède jamais 48.
Lorsqu'un permis serait requis	Pour qu'un employé puisse travailler plus de 48 heures au cours d'une semaine, son employeur devra obtenir un permis du ministère du Travail.	Pour qu'un employé puisse travailler plus de 48 heures au cours d'une semaine, son employeur devra obtenir un permis du ministère du Travail.
Genre de permis	Permis identiques pour tous les employeurs, autorisant un maximum de 120, 240 ou 360 heures excédentaires au cours d'une année civile. Le nombre d'heures annuelles pourrait être réparti proportionnellement.	Permis personnalisés en fonction des ententes conclues entre l'employeur et les employés. Les permis autoriseraient une semaine de travail supérieure à 48 heures.
Exemples	Roger et ses collègues ont tous une semaine de travail de 48 heures. Ils ont tous accepté, par écrit, de travailler un maximum de 120 heures excédentaires au cours de l'année 2005. Leur employeur, ABC Inc., demande au ministère du Travail de lui délivrer un permis pour que ses employés qui ont signé une entente puissent travailler, en 2005, un maximum de 120 heures excédentaires. Georges est un nouvel employé qui commence à travailler chez ABC Inc. le 1 ^{er} juillet 2005. Parce que son employeur a obtenu un permis du ministère, Georges peut accepter, par écrit, de travailler un maximum de 60 heures excédentaires (120 heures divisées par 2, c'est-à-dire la moitié de l'année 2005)	Des employés travaillent 48 heures par semaine. Ils ont accepté, par écrit, de travailler 150 heures de plus au cours d'une année. Leur employeur demande au ministère du Travail de lui délivrer un permis autorisant le travail d'heures excédentaires. Xing, Charles et Diane ont accepté, par écrit, de travailler jusqu'à 55 heures au cours d'une semaine. Leur employeur demande au ministère du Travail de lui délivrer un permis autorisant ces heures excédentaires.
Règles particulières qui pourraient s'appliquer à certaines entreprises	Il pourrait y avoir des permis particuliers, qui s'appliqueraient à certaines entreprises qui ont besoin de plus de 360 heures excédentaires au cours d'une année. Certaines entreprises pourraient avoir plus de 48 heures de travail par semaine sans qu'il leur soit nécessaire d'obtenir un permis. Il faudrait toutefois qu'un règlement soit adopté.	Certaines entreprises pourraient avoir plus de 48 heures de travail par semaine sans qu'il leur soit nécessaire d'obtenir un permis. Il faudrait toutefois qu'un règlement soit adopté. Il pourrait y avoir des permis « sectoriels » qui autoriseraient certaines entreprises à dépasser la limite hebdomadaire de 48 heures de travail.

QUELQUES QUESTIONS

Voici quelques questions que vous pourriez vous poser avant de choisir ou de concevoir un modèle

1. Quelle est la meilleure façon de protéger le droit des employés de refuser de travailler plus de 48 heures par semaine?
2. Quelle est la meilleure façon de donner aux employeurs et aux employés une certaine flexibilité pour accepter d'un commun accord de prolonger la semaine de travail?
3. Les employés devraient-ils être en mesure d'accepter de travailler quelques heures de plus que la limite hebdomadaire de 48 heures sans que leur employeur soit tenu d'obtenir un permis du ministère du Travail?
4. Le ministère du Travail devrait-il contrôler le nombre d'heures de travail par semaine ou par année au moyen d'un système de délivrance de permis? Y a-t-il une autre façon de contrôler les heures de travail?
5. Quels autres moyens de coercition ou de contrôle pourrait-on utiliser pour régir le nombre d'heures de travail?
6. Quels critères le ministère du Travail devrait-il utiliser pour décider s'il doit délivrer ou non un permis?
7. Devrait-on limiter le nombre et le genre de permis que le ministère pourrait délivrer?
8. Faudrait-il donner une marge de manœuvre accrue à certaines entreprises au moyen de permis ou de règlements particuliers? Faudrait-il assortir ces permis de certaines conditions? Si c'est le cas, quelles seraient ces conditions?
9. Comment les modèles proposés toucheraient-ils votre lieu de travail ou votre industrie?
10. Quel modèle favoriserait le mieux l'équilibre entre le travail et la vie personnelle?
11. Quel modèle favoriserait le mieux la santé et la sécurité?

COMMENT COMMUNIQUER VOS POINTS DE VUE

Si vous voulez présenter des points de vue, des idées et des suggestions, vous pouvez les adresser au ministère du Travail des façons suivantes :

- Par télécopieur, au 416 314-5855, à l'attention de Document de travail sur les heures de travail
- Par la poste, à l'attention de Document de travail sur les heures de travail, 400, avenue University, 12^e étage, Toronto (Ontario) M7A 1T7
- Par courriel, à l'adresse hoursofwork@mol.gov.on.ca

Veillez nous communiquer vos points de vue au plus tard le vendredi 27 février 2004.

Vos points de vue et suggestions nous aideront à créer un système équilibré, juste et responsable pour régir les heures de travail en Ontario. Votre participation est grandement appréciée.

